

Évaluation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

Le constat :

L'inspection des enseignants sert actuellement à mettre une note à chacun, pour gérer, plus facilement et avec un semblant d'objectivité, les promotions des enseignants. La note permet de classer les enseignants entre eux, pour l'accès aux trois rythmes d'avancement (ancienneté, choix et grand choix). La note de chaque enseignant progresse en fonction de l'ancienneté de service et du nombre des inspections effectuées.

Les conséquences sur le déroulement de carrière sont importantes, puisque l'écart entre un enseignant qui avance à l'ancienneté et un enseignant qui avancerait systématiquement au grand choix est de 10 ans.

Ce système est vécu comme infantilisant par de nombreux enseignants.

Il est injuste, le rythme des inspections étant lié avant tout à la disponibilité de l'inspecteur.

Il est inefficace pour faire évoluer les pratiques professionnelles.

La situation actuelle

Depuis 2002, la transformation de l'évaluation de l'ensemble des fonctionnaires a été actée, la notation a été supprimée et les entretiens annuels d'évaluation se sont progressivement mis en place.

Dans notre ministère, c'est depuis 2008 que tous les agents, sauf les enseignants, sont évalués ainsi. Le Sgen-CFDT ne s'était pas opposé à cette évolution, mais avait demandé que cela se fasse avec transparence, que les modalités de recours soient prévues, que les personnels évalués et évaluateurs soient formés.

Les agents sont globalement satisfaits de l'entretien annuel, avec leur supérieur hiérarchique, qui est l'occasion de faire le point sur son projet professionnel, ses besoins en formation, et tout simplement d'être reconnu dans son professionnalisme.

Seuls les enseignants "bénéficient", encore, d'une dérogation pour la mise en place des entretiens d'évaluation, et ce jusqu'en 2013.

Ce que veut le Sgen-CFDT

Nous ne souhaitons pas que la situation dérogatoire perdure. Les enseignants doivent être évalués, comme tous les autres fonctionnaires.

Nous voulons :

Pour le déroulement de carrière :

- la déconnexion entre l'évaluation et l'avancement de carrière. Cela permettrait de recentrer l'évaluation sur les missions et les pratiques professionnelles des personnels de façon plus sereine.
- une nouvelle grille indiciaire avec un seul rythme d'avancement identique pour tous, au rythme le plus favorable pour les personnels

Dès maintenant, à moyens constants, la répartition des mois gagnés entre carrières à l'ancienneté, au choix et au grand choix permet de faire avancer tous les enseignants à un rythme plus rapide que l'avancement au choix.

Il conviendra alors de mettre en place d'autres modalités de reconnaissance des fonctions et des missions particulières que certains effectuent et de l'investissement plus grand. Cela peut être fait par des dispositifs existants dans la Fonction Publique, le GRAF (GRade d'Accès Fonctionnel), les bonifications indiciaires (NBI), les indemnités.

Une négociation avec les organisations syndicales représentatives au Comité Technique Ministériel devra s'engager sur ces questions.

Pour l'évaluation des personnels :

Quel objectif ?

- pour l'agent : réfléchir à sa pratique professionnelle, identifier les difficultés rencontrées, ses perspectives de progression professionnelle et ses besoins en formation
- pour le collectif de travail : construire et évaluer en équipe le projet de l'établissement

Qu'est-ce qui doit être évalué ?

L'ensemble des tâches du métier :

- ce qui relève du pédagogique pur ;
- ce qui est en lien avec la pédagogie au sein de l'école ou de l'établissement ;
- ce qui est en lien avec l'extérieur de l'école ou de l'établissement.

Qui évalue ?

- l'enseignant lui-même par une auto-évaluation ;
- le supérieur hiérarchique direct, avec un entretien d'évaluation régulier ;
- l'inspecteur, en tant qu'expert sur les questions disciplinaires et didactiques.

Un regard croisé de l'évaluation est nécessaire entre le supérieur hiérarchique, évaluateur de proximité, l'inspecteur, expert nécessaire, et le collègue concerné. Dans le premier degré, la possibilité d'un regard croisé de deux IEN doit être envisagée.

La mise en place des entretiens d'évaluation doit s'accompagner d'un plan conséquent de formation à la fois des personnels d'encadrement responsables de l'évaluation et de l'ensemble des personnels évalués.